

10/11 INFO SHEET

Nouveaux paramètres sociaux applicables à partir du 1er octobre 2011

ESPACE  ENTREPRISES



Votre partenaire pour la réussite
www.cc.lu

CHARGES SOCIALES

(situation au 1er octobre 2011, indice 737,83)

Taux de cotisation

1. Branche d'assurance	Salarié			Indépendants
	Taux	Part du patron	Part du salarié	Taux ⁽¹⁾
Assurance pension Assurance maladie	16%	8%	8%	16%
Part Caisse nationale de santé	6,10%	3,05%	3,05%	6,10%
Soins de santé	5,60%	2,80%	2,80%	5,60%
Prestations en espèces	0,50%	0,25%	0,25%	0,50%
Part Mutualité		Classe de risque ⁽⁹⁾	Surprime « ouvrier » 2,1% ⁽¹⁰⁾	
Allocations familiales	1,7% ⁽²⁾	-	-	0,6% ⁽³⁾
Assurance accident		1,15%		1,15%
Santé au Travail	0,11% ⁽⁴⁾	0,11%	-	-
	0,10% ⁽⁵⁾	0,10%	-	-
	43 EUR ⁽⁶⁾	43 EUR	-	-
Assurance dépendance	1,4% ⁽⁷⁾	-	1,4%	1,4% ⁽⁸⁾
Contribution de crise	0,80% ⁽¹¹⁾	-	0,80%	0,80%

(1) Assiette: revenu net provenant d'une activité indépendante, telle que visée par la législation fiscale (L.I.R. art.10).

(2) Depuis le 1er juillet 1994, la cotisation est prise en charge par l'Etat.

(3) Depuis le 1er janvier 1999, la cotisation est prise en charge par l'Etat.

(4) Uniquement pour les entreprises affiliées au Service national de Santé au Travail (SNST) (taux à prélever sur le revenu professionnel).

(5) Uniquement pour les entreprises affiliées au Service de Santé au Travail de l'Industrie (STI) (taux à prélever sur le revenu professionnel).

(6) Uniquement pour les entreprises affiliées à l'association pour la santé du travail du secteur financier (ASTF) (cotisation fixe par salarié).

(7) 1,4% des rémunérations brutes après déduction d'un abattement d'un quart du SSM (450,37 EUR).

(8) 1,4% des rémunérations brutes.

(9) Les classes de risque de la mutualité patronale sont les suivantes :

Taux d'absentéisme financier :	0%-0,75%	> 0,75-1,75%	>1,75%-2,75%	>2,75%
Taux de cotisation estimé :	0,62%	1,48%	2,01%	2,38%

(10) La cotisation appelée « surprime » est à charge des assurés « ouvriers » en place, ainsi qu'à ceux engagés après le 01.01.2009 et sera réduite progressivement

Année	Taux surprime
2009-2011	2,10%
2012	1,00%
2013	0,50%

(11) L'assiette de la contribution de crise prélevée sur les revenus professionnels est la même que celle servant au calcul de la cotisation pour le financement des soins de santé (assurance maladie). A signaler toutefois que l'assiette n'est ni relevée jusqu'à concurrence du minimum cotisable équivalent salaire social minimum, ni réduite jusqu'à concurrence du plafond cotisable.

Pour les salariés, l'assiette est par ailleurs réduite d'un abattement correspondant au salaire social minimum. Cet abattement est proratisé en fonction du nombre d'heures déclarées par rapport à 173 heures, si la durée du travail au service d'un employeur est inférieure à 150 heures pour un mois de calendrier.

Un salarié, qui travaille au moins 150 heures par mois, a droit à l'abattement intégral, c'est-à-dire à 1.801,49 €

Un salarié, qui travaille moins de 150 heures par mois, par exemple 100 heures, a droit à un abattement proratisé qui est déterminé comme suit:

$$100 \times 1.801,49 / 173 = 1.041,32 \text{ €}$$

Pour les non salariés (indépendants et agriculteurs), l'assiette est réduite d'un abattement correspondant à 3/4 du salaire social minimum (1.351,11€)

Minima et Maxima cotisables

Branche d'assurance	Minimum mensuel	Maximum mensuel
Assurance maladie Assurance pension	Le salaire social minimum qui est de 244,16 EUR à l'indice 100 soit 1.801,49 EUR à l'indice 737,83	5 fois le salaire social minimum c.-à-d. 9007,43 EUR à l'indice 737,83
Allocations familiales	1.801,49 EUR pour les salariés de 18 ans accomplis	
Assurance accident	1.441,19 EUR pour les salariés de 17 à 18 ans	
Santé au Travail	1.351,11 EUR pour les salariés de 15 à 17 ans	
Assurance dépendance		

Niveau du salaire social minimum

Le salaire social minimum (cote d'application 737,83 de l'échelle mobile des salaires) est fixé comme suit à partir du 1er octobre 2011:

Travailleur non qualifié		
Age	Taux mensuel	Taux horaire
à partir de		
18 ans	1.801,49 EUR	10,4132 EUR
17 à 18 ans	1.441,19 EUR	8,3306 EUR
15 à 17 ans	1.351,11 EUR	7,8099 EUR

Le niveau du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés, au sens des dispositions de l'article 4 modifié de la loi modifiée du 12 mars 1973, portant réforme du salaire social minimum, est fixé à **2.161,78 EUR** par mois.

Peut prétendre au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés:

1. le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionné(e) par un certificat officiel. Sont à considérer comme certificats officiels, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle est reconnue par le Ministère de l'Education Nationale sur avis du Ministre du Travail. Toute condition de pratique professionnelle antérieure est supprimée depuis le 1er avril 1986 pour l'attribution du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés;
2. le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) justifiant d'une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré;
3. le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) justifiant d'une pratique d'au moins cinq années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré (disposition nouvelle à partir du 1er janvier 1997);
4. à défaut de certificat, le travailleur justifiant d'une pratique professionnelle minimale de dix années dans la profession considérée;
5. lorsque l'apprentissage d'une profession n'est pas acquis par la voie d'une formation sanctionnée par la délivrance d'un certificat officiel, la loi subordonne l'acquisition du bénéfice de la qualité de travailleur qualifié à une formation d'ordre pratique acquise par l'exercice durant une période minimale de six années de métier exigeant une certaine capacité technique.

Occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

La Chambre de Commerce tient à rappeler aux chefs d'entreprise les dispositions les plus importantes de la loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires.

- La loi est applicable à l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires, si cette occupation a lieu contre rémunération au service d'employeurs du secteur privé ou du secteur public.
- La loi n'entend pas par occupation le travail à caractère essentiellement éducatif. En général, ni les stages de formation ou stages probatoires prévus par un établissement d'enseignement, ni ceux organisés par un employeur sur base d'un contrat de stage conclu entre lui et l'élève ou l'étudiant, ayant un caractère d'information ou d'orientation, et qui n'affectent pas l'étudiant ou l'élève à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal, ne tombent sous le champ d'application de la loi.
- Sont considérées comme élèves ou étudiants les personnes de 15 à 25 ans accomplis, inscrites dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger.
- La durée d'occupation ne peut dépasser deux mois par année civile, peu importe s'il s'agit d'un ou de plusieurs contrats.
- Quant à la rémunération de l'élève ou de l'étudiant, elle ne peut être inférieure à 80 % du salaire social minimum. A l'indice 737,83 l'étudiant/élève a droit aux montants minima repris dans notre tableau, gradués en raison de l'âge.
- L'occupation d'élèves et d'étudiants est soumise à l'assurance contre les accidents de travail. Elle n'est pas soumise à l'assurance maladie et à l'assurance pension, et ne donne pas lieu au paiement d'allocations familiales.
- L'occupation d'élèves et d'étudiants n'ouvre pas droit à un congé payé de récréation. Le congé extraordinaire prévu pour des raisons d'ordre personnel (art. 16 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé) doit cependant être accordé dans les cas prévus par la loi sans qu'une indemnité ne soit due pendant ces absences.
- L'élève ou l'étudiant, n'ayant pas travaillé pendant un jour férié légal, n'a pas droit à une rémunération pour ce jour.
- L'élève ou l'étudiant n'a pas droit à une rémunération pendant les périodes d'absence dues à une maladie.
- En dehors des exceptions traitées ci-dessus, toutes les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs salariés sont applicables, p. ex. la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs.
- Le contrat entre l'employeur et respectivement l'élève ou l'étudiant doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.
Le contrat-type publié ci-contre contient toutes les mentions obligatoires.

L'employeur est tenu de communiquer à l'Inspection du Travail et des Mines copie du contrat dans les 7 jours suivant le début du travail.

Les contrats-types sont à la disposition des entreprises à la Chambre de Commerce (tél.: 42 39 39 330), qui vous renseignera sur tous les problèmes non évoqués dans le présent article.

D'après les articles 28 et 29 du règlement grand-ducal relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions (Art. 137 L.I.R.), les salaires versés aux élèves ou étudiants résidents pour une occupation durant les vacances scolaires sont, sur demande à présenter au bureau RTS compétent, exonérés de la retenue d'impôt. Ladite demande devra

indiquer le nombre d'élèves ou d'étudiants résidents que l'employeur envisage d'engager pour les vacances scolaires 2011/2012.

Les certificats de scolarité ne sont pas à joindre à la demande précitée, mais sont à conserver par l'employeur. Des précisions supplémentaires sont fournies par le bureau RTS dans sa réponse à la demande.

Age de l'élève ou de l'étudiant	Salaire/mois	Salaire/heure
18-25 ans	1.441,19 EUR	8,3306 EUR
17 à 18 ans	1.152,95 EUR	6,6645 EUR
15 à 17 ans	1.080,89 EUR	6,2479 EUR

Contrat-type pour l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

Entre l'entreprise

.....

ayant son siège social à

.....

représentée par M. / Mme

.....

ci-après dénommé employeur;

et M. / Mme

.....

(nom et prénom)

né(e) le

.....

domicilié(e) à

.....

ci-après dénommé travailleur;

Il a été convenu ce qui suit:

Art. 1. - Le contrat prend effet le

.....

et prend fin le

.....

Art. 2. - Les prestations du travailleur consistent en

.....

.....

.....

Art. 3. - Lieu de travail

.....

Fiche d'information / Développement d'entreprise

Art. 4. - Les prestations du travailleur seront de heures par jour et de heures par semaine.

Art. 5. - La rémunération du travailleur est fixée à EUR brut par heure / par mois (biffer la mention inutile).

Art. 6. - Le paiement de la rémunération est effectué par semaine / quinzaine / mois (biffer les mentions inutiles).

Art. 7. - L'employeur s'engage à loger le travailleur à (article facultatif).

Le présent contrat est établi en trois exemplaires, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième au travailleur et le troisième à être transmis dans un délai de 7 jours suivant le début de l'exécution du contrat à l'Inspection du Travail et des Mines.

Fait à, le

Signature du travailleur et, s'il est mineur,
de son représentant légal

Signature de l'employeur